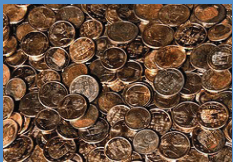


INDAGINE LAVORATORI E LAVORATRICI DIPENDENTI 2010



**Elevato divario retributivo
tra lavoratori e lavoratrici
in Alto Adige.**

**Rapporto 05
Newsletter 34**

**Autrice:
Silvia Vogliotti**

**Data:
9 dicembre 2011**



info@afi-ipl.org



www.afi-ipl.org



facebook.com/afi.ipl

Impressum e informazioni sull'indagine

Edito da e per conto di: Istituto per la promozione dei lavoratori AFI-IPL

Via del Ronco 5/b/8, 39100 Bolzano, Tel. 0471-061950

info@afi-ipl.org www.afi-ipl.org

Responsabile ai sensi della legge: Elmar Aichner, Presidente della Giunta di Istituto AFI-IPL.

La ricerca è un progetto dell'Istituto per la Promozione dei Lavoratori.

Coordinamento del progetto: Irene Conte.

Questionario: Irene Conte, Mario Giovannacci, Karl Gudauner, Tila Mair, Werner Pramstrahler, Silvia Vogliotti.

Elaborazione dati: Irene Conte e Silvia Vogliotti.

Sondaggio telefonico svolto tra il 21 maggio 2010 e il 16 luglio 2010 dal centro di ricerca sociale e demoscopia apollis con sistema CATI. I dati sono stati elaborati in forma anonima. Il campione intervistato è di 969 unità ed è rappresentativo della popolazione di riferimento (lavoratori dipendenti in Alto Adige) entro l'errore di campionamento.

Il documento completo è disponibile su www.afi-ipl.org e www.agcom.it (in italiano).

Layout: Luca Frigo, AFI-IPL.

Citazione: AFI-IPL 2011 (a cura di): Indagine sui lavoratori e sulle lavoratrici dipendenti 2010. **Autrice:** Vogliotti, Silvia. **Rapporto Gender: Elevato il divario retributivo tra lavoratrici e lavoratori in Alto Adige.** Collana: Rapporto Indagine sui lavoratori e sulle lavoratrici dipendenti AFI-IPL, n. 5/2011. Bolzano: pubblicato in proprio.

È consentita la riproduzione di informazioni, grafici e tabelle previa indicazione dell'editore (AFI-IPL) e della fonte (Indagine lavoratori e lavoratrici dipendenti 2010).

L'intervallo di confidenza dipende dal numero dei casi e dei valori percentuali. Esso è (con una sicurezza del 95%).

per numero di casi	% 3 97	% 5 95	% 10 90	% 15 85	% 20 80	% 25 75	% 30 70	% 40 60	% 50
100	3,4	4,4	6,0	7,1	8,0	8,7	9,2	9,8	10,0
200	2,4	3,1	4,2	5,0	5,7	6,1	6,5	6,9	7,1
300	2,0	2,5	3,5	4,1	4,6	5,0	5,3	5,7	5,8
400	1,7	2,2	3,0	3,6	4,0	4,3	4,6	4,9	5,0
500	1,5	1,9	2,7	3,2	3,6	3,9	4,1	4,4	4,5
750	1,2	1,6	2,2	2,6	2,9	3,2	3,3	3,6	3,7
1000	1,1	1,4	1,9	2,3	2,5	2,7	2,9	3,1	3,2

Esempio di lettura:

Se in un sottogruppo di 500 casi viene indicato un valore del 25%, allora il dato vero varia di più/meno 3,9%.

Note importanti riguardo alcune categorie:

- Con **“gruppo linguistico”** ci si riferisce al “senso di appartenenza” rilevato che non va confuso con la dichiarazione ufficiale. Il numero di intervistati **ladini** è limitato (29 casi), per cui tali dati non saranno riportati.
- **Comune urbano:** Bolzano, Merano, Bressanone, Laives, Brunico.
- **Settore pubblico e settore privato.** Per settore pubblico e privato non si intende la definizione basata sulla classificazione dei settori economici ATECO 2007 che si riferisce all'attività prevalente svolta dall'impresa o dall'unità locale, ma si fa riferimento alla natura del datore di lavoro: il dipendente del settore pubblico è colui che ha per datore di lavoro un ente pubblico e un dipendente del settore privato è colui che ha un datore di lavoro privato.

Al rapporto introduttivo metodologico:

[L'indagine sui lavoratori e lavoratrici dipendenti come strumento per la rilevazione delle condizioni di lavoro](#)

Sommario

1. In sintesi
2. Poche le donne dirigenti o quadri. Elevata richiesta femminile di conciliare famiglia e lavoro.
3. Le donne guadagnano il 26% in meno di un uomo, il 10% in meno se lavorano a tempo pieno
4. Necessaria una maggior condivisione del lavoro di cura e domestico da parte degli uomini

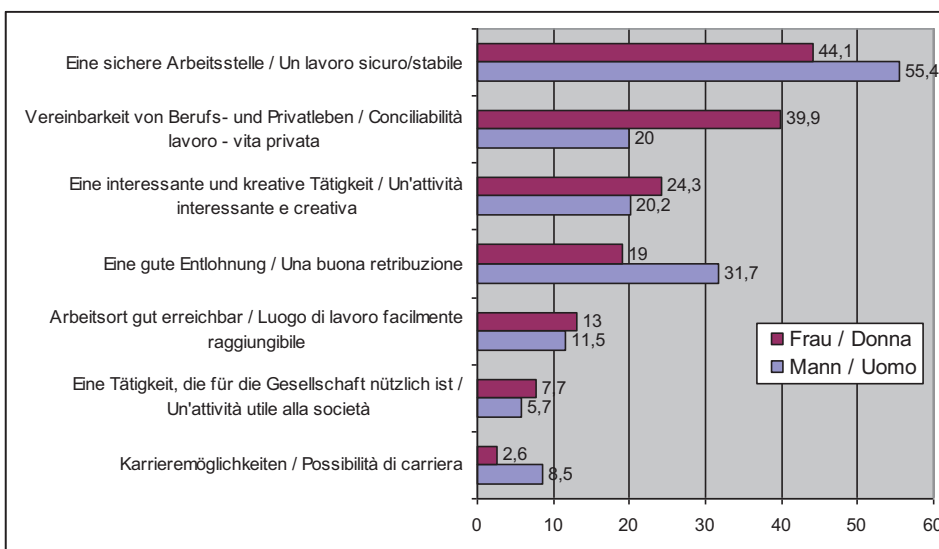
1. In sintesi

Le donne che lavorano sono ancora poco presenti nelle qualifiche più elevate: appena il 4% delle dipendenti è dirigente o quadro, rispetto al 15% dei dipendenti uomini. Le lavoratrici risultano mediamente più istruite dei loro colleghi: il 37% delle lavoratrici ha la maturità (23% degli uomini) e il 15% è laureata (12% tra gli uomini). Nonostante le maggiori qualifiche femminili il 27% delle donne guadagnano meno di 1.000 euro al mese, mentre la percentuale tra gli uomini è del 3%. Il divario retributivo per genere in Alto Adige ("gender pay gap" in inglese) risulta quindi pari al 27%. Se calcoliamo il differenziale prendendo in considerazione solo lavoratori e lavoratrici a tempo pieno il gap permane, ma scende al 10%. Il gap è maggiore nel settore privato (16%) che non nel pubblico impiego, dove il differenziale uomo-donna è quasi inesistente (1,2%). Sempre considerando i soli lavoratori a tempo pieno è significativo notare come un uomo con la maturità ha una retribuzione pari a quella di una donna laureata, così come un uomo con la scuola dell'obbligo guadagna più di una donna diplomata.

2. Poche le donne dirigenti o quadri. Elevata richiesta femminile di conciliare famiglia e lavoro.

Le donne sono poco presenti nelle qualifiche più elevate: **dirigenti o quadro sono il 4% delle dipendenti** (rispetto al 15% degli uomini) anche se mediamente **risultano più istruite dei loro colleghi**: il 37% delle lavoratrici ha la maturità (23% degli uomini) e il 15% è laureata (12% tra gli uomini). In relazione agli aspetti importanti del lavoro per gli uomini è soprattutto il lavoro stabile e sicuro l'aspetto di gran lunga più importante (55%). Tale aspetto è importante anche per le donne (44%), ma la **conciliazione famiglia-lavoro si pone al secondo posto staccata di pochi punti percentuali (40%)**. Per le donne le possibilità di carriera sono in ultima posizione con un esiguo 3%.

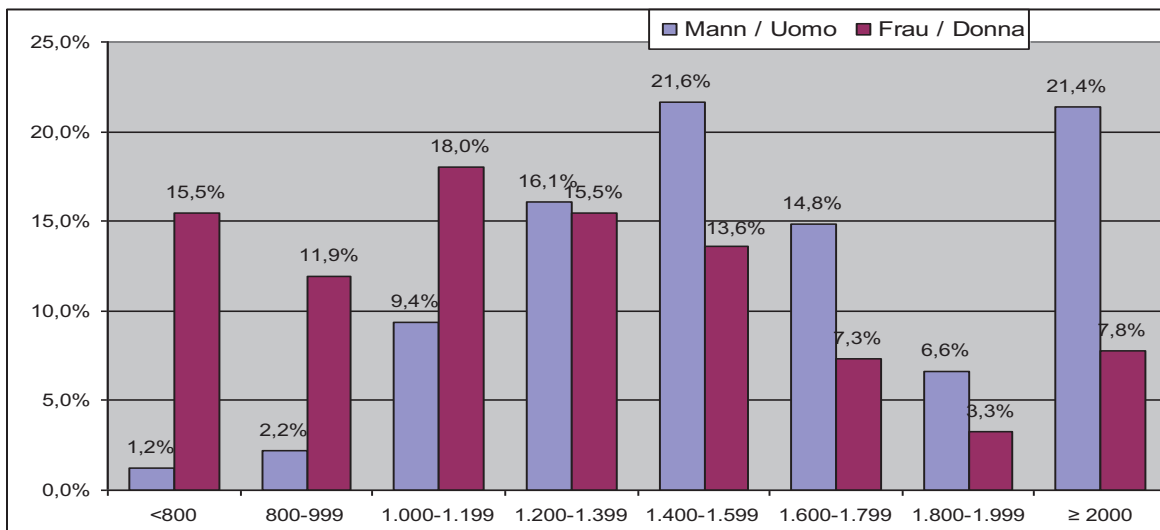
Grafico 1: Aspetti più importanti del lavoro per genere – due risposte possibili (in %)



3. Le donne guadagnano il 26% in meno di un uomo, il 10% in meno se lavorano a tempo pieno

Le donne si collocano con frequenza maggiore nelle classi retributive inferiori rispetto agli uomini. **1 donna su 4 guadagna, infatti, meno di 1.000 € netti al mese, quota che per gli uomini è del 3% (grafico 2)**.

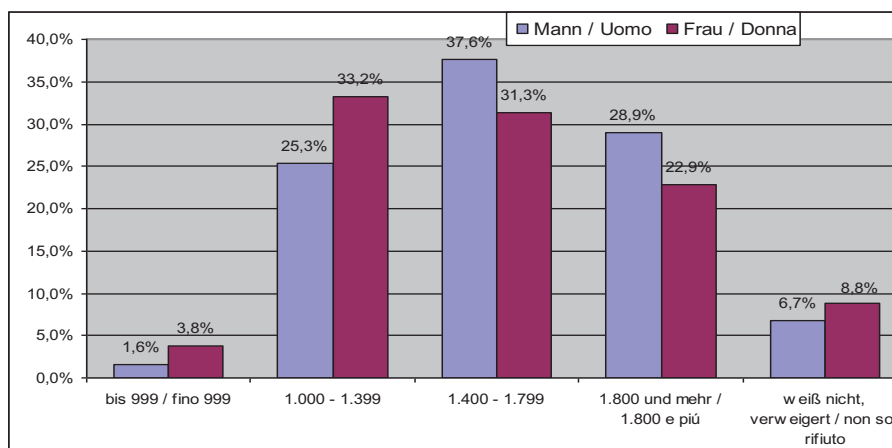
Grafico 2: Retribuzione mensile netta (in €) per classi e per genere – tutti i lavoratori - Valori in %



Ovviamente la forte presenza di lavoratrici a tempo ridotto porta molte donne a posizionarsi nelle classi retributive inferiori. Scorporando quindi “l’effetto del part-time” e quindi **considerando solo lavoratrici e lavoratori a tempo pieno la distribuzione per classi risulta meno diseguale tra i sessi**, pur restando una maggior concentrazione di donne nelle classi retributive inferiori (grafico 3). **Infatti il 37% delle donne che lavorano a tempo pieno guadagnano meno di 1.400 € mensili, a fronte del 27% degli uomini**, mentre più di 1.800 € li guadagnano il 23% delle donne e il 29% degli uomini. **Il 37% delle donne che lavorano a tempo pieno guadagnano meno di 1.400 € mensili, a fronte del 27% degli uomini**, mentre più di 1.800 € li guadagnano il 23% delle donne e il 29% degli uomini.

Grafico 3. Retribuzione mensile netta (in €) per classi e per genere (in %) – solo Full-timers

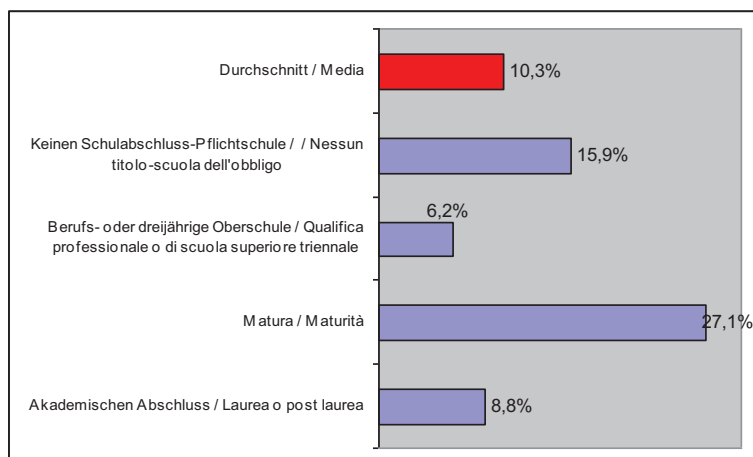
Valori in %



Il gender pay gap in Alto Adige quindi risulta pari al 27% mentre considerando solo **lavoratori/lavoratrici full-time il gap scende al 10%**. **Significativo che un lavoratore uomo con la maturità guadagna poco meno di una lavoratrice donna**

laureata mentre un lavoratore con la scuola dell’obbligo abbia una retribuzione superiore ad una donna diplomata.

Grafico 4. Gender pay gap (in %) per titolo di studio e genere – Solo full-timers



Il gap nel settore pubblico è minimo (1,2%), mentre risulta del 16% del settore privato (sempre considerando solo i lavoratori e le lavoratrici a tempo pieno). Differenziali medi elevati si riscontrano infine rispetto alla dimensione aziendale: nelle piccolissime imprese (con meno di 5 addetti) nonché in quelle con più di 50 addetti si registra il maggior gap tra le retribuzioni femminili e

quelle maschili (20%).

I dati dell'indagine sui lavoratori e le lavoratrici dipendenti 2010 evidenziano come **una parte del differenziale retributivo di genere sia "spiegato" dalle differenze nelle caratteristiche di uomini e donne** (età, istruzione, dimensione di impresa, anzianità lavorativa, posizione professionale, settore di lavoro, tipo di occupazione). La restante parte del gender pay gap è invece "non spiegata" da caratteristiche oggettive, bensì correlata al diverso modo in cui le stesse caratteristiche sono valutate e quindi retribuite, nonché a discriminazioni basate sul sesso.

4. Necessaria una maggior condivisione del lavoro di cura e domestico da parte degli uomini

Per dare le possibilità alle madri di restare/tornare nel mondo del lavoro anche in presenza di figli servono **vari strumenti**, tra cui una **maggior offerta di servizi di cura per la prima infanzia e la non autosufficienza, un'organizzazione del lavoro maggiormente "family friendly", buone prassi nella contrattazione di secondo livello ma soprattutto una maggior condivisione del lavoro di cura e domestico da parte degli uomini/dei padri**. Tutti questi strumenti, usati congiuntamente, permetteranno alle madri di avere propri percorsi professionali non frammentati, di accedere alla formazione continua, nonché di far carriera, con conseguenti incrementi retributivi, al fine (non ultimo) di ottenere in futuro pensioni dignitose anche per le donne.